



Roma, 3 febbraio 2011

Al Presidente
e.p.c. Al Direttore Generale INVALSI
Alla CIVIT
Al personale INVALSI

Oggetto: Documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance INVALSI"

Egregio Presidente,

abbiamo di recente avuto modo di verificare che nella sezione Trasparenza, Valutazione e Merito del sito istituzionale dell'INVALSI è stato pubblicato un documento dal titolo "Sistema di misurazione e valutazione della performance INVALSI".

I contenuti di questo testo "preparato" dal Dott. Guido Cutillo destano non poche perplessità, sia nel metodo che nel merito dei temi trattati.

In linea generale, riportiamo alla Vostra attenzione che in materia di misurazione e applicazione della performance *si è in attesa di indicazioni* a seguito dell'entrata in vigore del DL 78/10 convertito con la Legge 122/10, norma che blocca la contrattazione fino al 2014 e fissa per ogni dipendente il trattamento ordinariamente spettante al 2010.

A questo si aggiunge che, per gli EPR, *si è in attesa dell'emanazione del DPCM* in materia di applicazione dei Titoli II e III del DLGS 150/09 (riforma Brunetta) per Tecnologi e Ricercatori.

Tale situazione impone in questo momento di procedere "limitatamente" all'elaborazione della metodologia in materia di performance, in considerazione della normativa vigente e delle stesse indicazioni emanate dal CIVIT.

Convorrà che tali aspetti siano di una certa rilevanza e debbano essere oggetto di un attento approfondimento. Nel caso in particolare dell'INVALSI, appare quantomeno *problematico e contraddittorio* pensare di applicare un sistema di misurazione e valutazione in Ente Pubblico di Ricerca limitatamente al *personale dirigenziale e tecnico amministrativo*, ipotesi questa assunta senza indugi nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance INVALSI".

Nel merito del documento, non possiamo non esprimere inoltre perplessità e forte contrarietà per alcune considerazioni improprie, laddove si afferma in particolare che i posti nell'area amministrativa sono coperti "*non sempre da persone in possesso di adeguate competenze rispetto ai compiti da svolgere*". Ricordando ancora che in questa fase all'OIV spetta il compito di elaborare la metodologia in materia di performance, appare a nostro giudizio assolutamente **inopportuno e perfino contrario alle stesse norme** del DLGS 150/09 che tale organismo possa esprimere valutazioni sul funzionamento degli uffici e sulle stesse competenze del personale.

Tale contraddizione appare ancor più evidente considerando che nello stesso documento viene specificato che ad oggi **non sono ancora definiti gli obiettivi annuali** su cui misurare la performance!

In sostanza all'INVALSI il personale si vede di fatto già oggi valutato preventivamente da un organismo non competente, durante la fase di elaborazione della metodologia e prima della definizione degli stessi criteri e parametri di valutazione.

Nel rimettere alla Vostra considerazione come tale situazione rappresenti tratti di indubbia e preoccupante **paradossalità**, intendiamo ricordare la necessità di curare la motivazione e la professionalità del personale, aspetto che dovrebbe orientare anche l'attività dell'OIV nell'ambito delle sue competenze, senza incorrere in **controproducenti ed inadeguate generalizzazioni**, lontane da ogni logica di valutazione.

Per tali ragioni, **la UIL RUA chiede il ritiro del documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance INVALSI"**, in attesa di un prossimo incontro dedicato ad approfondire le tematiche connesse alla performance.

Distinti saluti.

UIL RUA
Sonia Ostrica

